

MOTIF ÉCONOMIQUE. Si la Cour de cassation réitère ses positions sur le reclassement, elle s'intéresse à un sujet nouveau : celui du secteur d'activité, cadre d'appréciation des difficultés économiques.

L'étendue du secteur d'activité et du reclassement

Le menu est alléchant. Deux sujets pour un seul arrêt sur des licenciements pour motif économique, promis de surcroît au prochain rapport de la Cour de cassation, avec en prime des extraits de l'analyse conduite par le rapporteur de l'arrêt Jean Chauviré. Mais deux questions d'inégale « réputation ». La première, peu maîtrisée jusqu'ici, porte sur la notion de secteur d'activité, cadre d'appréciation des difficultés économiques. La seconde est au cœur de nombreux et récents développements jurisprudentiels : elle concerne le reclassement des salariés.

L'INSONDABLE SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'affaire met en scène plusieurs salariés licenciés pour motif économique dans une entreprise française appartenant à un groupe de dimension internationale. De ce que l'on comprend des faits rapportés par l'arrêt, les entreprises situées sur le sol français spécialisées dans le sciage de bois de chêne connaîtraient des difficultés économiques tandis que le secteur négoce et matériaux de construction basé aux États-Unis et en Angleterre serait florissant. La précision est d'importance quand on sait que les difficultés économiques s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée (*Cass. soc.*, 25 juin 1992, n° 90-41.244, *Bull. civ. V*, n° 420). Comment se définit le secteur d'activité ? La Cour de cassation exerce-t-elle un contrôle sur cette notion ? Ces questions sont d'importance et ne font pas l'objet d'une jurisprudence nourrie.

Le débat

Jusqu'ici, elles ont donné lieu à des réactions contrastées. Selon les auteurs des grands arrêts du droit du travail, « ces solutions protègent les salariés contre les licenciements, mais elles portent une grave atteinte au pouvoir de direction de l'employeur. Il est excessivement rigoureux d'interdire à un chef d'entreprise de fermer un établissement qui engendre chaque année des pertes importantes au motif que l'entreprise dans son ensemble ou le secteur d'activité du groupe réalise des profits » (J. Pellissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, 4^e Éd., p. 532). Pour ces auteurs, cette règle n'est pas op-

portune et n'est pas de surcroît exigée par la loi.

Des praticiens ont présenté la question sous un angle différent. Selon une première approche, la notion peut se prêter à des découpages parfois artificiels travestissant la réalité économique des entreprises : « cette notion est peu juridique. Elle peut recouvrir une situation simple en présence de deux activités [par exemple parfumerie et textile...] mais elle est parfois plus complexe. Lorsque nous plaçons sur l'appréciation du périmètre des difficultés économiques [...], il y a des cas où l'employeur prétend à des distinctions subtiles, voire même à identifier le secteur d'activité à un marché particulier, une clientèle particulière. » (P. Masanovic, avocat, *Semaine sociale Lamy* n° 1385, p. 15)

Un deuxième approche a été défendue : celle d'une entreprise bénéficiaire qui licencie en invoquant son appartenance à un secteur d'activité du groupe en difficultés économiques. Dans cette hypothèse tranchée par la Cour de cassation, « les difficultés économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise qui licencie, la cour d'appel qui n'est pas sortie des limites du litige fixées par la lettre de licenciement n'avait pas à rechercher si les résultats de la société ayant procédé aux licenciements étaient bénéficiaires » (*Cass. soc.*, 28 nov. 2007, n° 06-40.489, F. Vaccaro, avocat, *Semaine sociale Lamy*, n° 1335, p. 13).

Le contrôle des juges

Alors, comment cerner le secteur d'activité ? Une chose est sûre : la notion relève du pouvoir souverain des juges du fond et n'est pas contrôlée jusqu'ici par la Cour de cassation.

Après avoir relaté les quelques arrêts rendus sur le sujet, Jean Chauviré, rapporteur de l'arrêt, se risque à une définition empruntée au Doyen Waquet : « relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fourniture des services comme aux caractéristiques des produits ou services. » La Cour de cassation a eu aussi l'occasion de préciser récemment que le secteur d'activité ne pouvait se confondre avec la spécialité de l'entreprise : « La spécialisation d'une entreprise au sein

d'un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au niveau duquel doivent être appréciées les difficultés économiques. » (*Cass. soc.*, 8 juill. 2008, n° 06-45.934). Dans cette affaire, la cour d'appel est censurée pour avoir retenu un secteur d'activité trop étroit, celui de la soudure par résistance des pièces automobiles, alors que l'entreprise faisait partie d'un groupe comprenant 90 sociétés et ayant quatre divisions dont celle des technologies de l'automobile, elle-même divisée en trois secteurs d'activité dont celui des pinces à souder.

Qu'en est-il dans l'arrêt commenté ? L'activité de sciage de bois de chêne constitue-t-elle un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ? La cour d'appel est dubitative. Elle va reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir fourni les éléments lui permettant de déterminer avec exactitude le secteur d'activité du groupe auquel l'entreprise était rattachée. Seule certitude : l'investigation doit dépasser le territoire français.

C'est sur ce terrain probatoire que se place également la Cour de cassation qui approuve l'analyse des juges du fond. L'employeur doit produire l'ensemble des éléments caractérisant l'étendue du secteur d'activité. À défaut, la réalité des difficultés économiques n'est pas établie et le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

L'EXIGENCE DU RECLASSEMENT

Ce deuxième aspect de l'arrêt est plus classique. Il confirme les dernières évolutions de la Cour de cassation sur le sujet.

L'étendue du reclassement

On le sait, le périmètre de reclassement est vaste. Le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un « emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure » (*C. trav.*, art. L. 1233-4, al. 2). Les investigations de l'employeur doivent s'étendre « dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient » (*C. trav.*, art. L. 1233-4, al. 1), y compris ●●●

●●● lorsque celui-ci comporte une dimension internationale, dès lors que la législation locale applicable aux salariés étrangers permet le reclassement (*Cass. soc.*, 4 déc. 2007, n° 05-46.073, *Bull. civ. V*, n° 204).

L'employeur se doit d'être particulièrement diligent. En effet, s'il échoue sur le reclassement, le licenciement prononcé sera sans cause réelle et sérieuse. Son recensement des postes disponibles et susceptibles d'être proposés aux salariés concernés doit être minutieux. Sa recherche doit être exhaustive. Aussi, la pratique du questionnaire de mobilité invitant les salariés à se prononcer sur l'étendue des reclassements qu'ils accepteraient par avance est à proscrire. C'est l'objet de l'arrêt commenté.

► Les questionnaires de mobilité

En l'espèce, préalablement à ses recherches de reclassement au sein du groupe, l'employeur avait établi avec chaque salarié un curriculum vitæ et recueilli les mobilités géographiques de chacun à l'aide d'un questionnaire. Quatre catégories de limites géographiques pouvaient ainsi être cochées :

1. entre 0 et 50 km de la Charité sur Loire ;
2. département de la Nièvre ;

3. départements limitrophes ;

4. France entière.

Fort des réponses apportées, l'employeur pouvait ainsi adapter son offre de reclassement au plus près des désirs des salariés. Ce n'est pourtant pas ainsi qu'il convient de procéder pour satisfaire à l'obligation de reclassement. Dans la continuité de la cour d'appel, la Cour de cassation va sanctionner l'employeur en lui reprochant de ne pas avoir « instruit » les salariés de l'ensemble des possibilités de reclassement et d'avoir restreint d'emblée le champ géographique du reclassement.

Cette solution s'inscrit dans le sillage d'une autre, un peu moins récente (*Cass. soc.*, 7 nov. 2007, n° 06-43.108, pour l'ensemble de cette question, v. « Actualité jurisprudentielle du licenciement économique », P. Bailly, *Semaine sociale Lamy*, n° 1385, p. 3).

En résumé, « l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur et c'est à lui de proposer tous les emplois qui peuvent convenir sans se faire juge à l'avance de la position de l'intéressé » (P. Bailly, *précit.*). L'employeur doit donc informer loyalement les salariés de l'ensemble des postes disponibles. Il ne peut présumer de leurs choix. Ainsi, un em-

ployeur doit proposer des postes de reclassement situés en Suisse et en Italie, y compris à un salarié basé à Lyon qui aurait décliné une offre parisienne (*Cass. soc.*, 24 juin 2008, n° 06-45.870, *Semaine sociale Lamy* n° 1361-1362, p. 13).

Dans cet esprit, la Cour de cassation a récemment admis que l'employeur, dès lors qu'il a accompli son obligation de reclassement en recherchant et en proposant les postes disponibles, pouvait dans un second temps limiter le périmètre de ses diligences en fonction des conditions posées par le salarié en termes de distance (*Cass. soc.*, 13 nov. 2008, n° 06-46.227).

En pratique, l'employeur doit donc recenser puis proposer aux salariés les offres disponibles, y compris à l'étranger. Ce n'est que dans un second temps que le salarié peut lui indiquer que des postes trop éloignés ne sont pas susceptibles de l'intéresser. Selon Pierre Bailly, « car tout comme il peut refuser une offre de reclassement, le salarié peut aussi poser des conditions, pourvu qu'il ne dispense pas ainsi l'employeur de son obligation de reclassement ». L'analyse ressemble fort à un mode d'emploi qui enterre définitivement les questionnaires de mobilité. ■ F. C.

Extraits du rapport de Jean Chauviré, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation

PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Lorsque l'entreprise qui emploie le ou les salariés licenciés appartient à un groupe, les difficultés économiques doivent s'apprécier au regard du secteur d'activité dont elle relève (*Cass. soc.*, 5 avr. 1995, n° 93-42.690 et n° 93-43.866, *Bull. civ. V*, n° 123, deux arrêts), sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national (*Cass. soc.*, 12 juin 2001, n° 99-41.571, *Bull. civ. V*, n° 214).

► Le secteur d'activité

La jurisprudence n'a donné aucune définition précise du secteur d'activité. Pour autant, il existe des décisions qui manifestent l'exercice d'un contrôle en cette matière. Ainsi, un arrêt a considéré qu'une cour d'appel qui avait constaté que les activités exercées par le groupe relevaient toutes du domaine médical, en avait déduit à bon droit que les difficultés économiques et la réorganisation invoquées devaient être appréciées au regard de cet

unique secteur d'activité (*Cass. soc.*, 6 mars 2007, n° 05-64.0156) ; un autre a décidé qu'une cour d'appel, après avoir exactement énoncé que les difficultés économiques invoquées par la société devaient être appréciées dans le cadre du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, a pu retenir que ce secteur d'activité était celui du rayonnage-mobilier métallique (*Cass. soc.*, 9 mai 2006, n° 05-40.554) ; un troisième a considéré que la cour d'appel qui avait constaté que l'activité de publicité de la société ne se réduisait pas au marché publicitaire sur Internet, a pu en déduire que le département publicité Internet ne pouvait être séparé du secteur d'activité publicité du groupe (*Cass. soc.*, 20 juin 2007, n° 06-41.725).

Ces décisions se réfèrent implicitement à une définition du secteur d'activité, même si elles ne la précisent pas. Elle paraît être la suivante : relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fourniture des ser-

vices comme aux caractéristiques des produits ou services¹.

► Les choix d'organisation des groupes

Il reste que les groupes peuvent être structurés, en fonction des choix opérationnels de leurs dirigeants, selon des modèles très différents (par filière, par activité ou famille d'activités, par produit ou famille de produits...), de sorte qu'un groupe qui pourra disposer de données comptables relativement à ce qu'il considère comme un secteur d'activité autonome, sera en revanche dans l'incapacité de fournir le moindre élément concernant le secteur d'activité tel que défini ci-dessus. C'est pourquoi un autre courant jurisprudentiel, sans doute plus sensible aux choix d'organisation économique des groupes qui confèrent au secteur d'activité un caractère protéiforme difficilement compatible avec une définition normative de celui-ci, paraît considérer que la question de l'existence d'un secteur d'activité relève du pouvoir souverain des juges du fond².

1. En ce sens, Ph. Waquet, « Détermination du secteur d'activité du groupe », *RDT*, juill.-août 2006, p. 98.

2. *Cass. soc.*, 5 avr. 2005, n° 02-45.372 ; *Cass. soc.*, 21 mars 2006, n° 04-48.088 ; *Cass. soc.*, 4 mars 2008, n° 06-45.002 ; *Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 06-46.218.

► Les activités sciage et négoce de bois forment-elles un secteur d'activité ?

En l'espèce, l'employeur a soutenu que la réalité et le caractère sérieux des difficultés économiques qu'il invoquait devaient être vérifiés au niveau de l'activité sciage du groupe Wolseley, secteur qui comprenait trois entreprises en France, ce dont il résulte que, contrairement à ce qu'affirme le mémoire en défense de M. B. et des autres salariés ayant discuté le motif économique du licenciement, le moyen ne paraît pas nouveau.

Il semble donc recevable. Mais est-il fondé ?

La cour d'appel a estimé que les éléments fournis par la société Pinault Bois Matériaux qui ne concernaient que les sociétés établies en France ayant pour activité le sciage alors que le groupe Wolseley exerçait aux États-Unis et au Royaume Uni une activité de négoce de bois et de matériaux comportant de multiples filiales ne permettait pas de déterminer le périmètre du secteur d'activité à prendre en considération pour l'appréciation de la réalité des difficultés économiques du secteur d'activité auquel appartenait la société Bosni devenue la société Pinault Bois Matériaux et en conséquence la situation économique de ce secteur.

Si elle a ainsi voulu dire que des filiales nord-américaines ou britanniques étaient susceptibles d'exercer, comme les sociétés situées en France, une activité de sciage, alors le moyen, qui reproche à la cour d'appel d'avoir englobé dans le même secteur d'activité les activités distinctes de sciage et de négoce de bois et matériaux de construction, pourrait manquer en fait.

Si elle a entendu dire que les activités de sciage d'une part et de négoce de bois et de matériaux d'autre part constituent un même secteur d'activité, la réponse au moyen devrait alors être tributaire de l'étendue du contrôle qu'il convient d'exercer sur les décisions des juges du fond en ce domaine.

► La charge de la preuve

Mais il semble que le sens réel des motifs de la cour d'appel soit encore autre. Elle se borne en effet seulement à constater que les éléments produits ne permettent pas de connaître l'organisation du groupe et en conséquence la consistance de ses secteurs d'activité, puis à en déduire l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement. Une telle solution est conforme à la doctrine d'un précédent arrêt de la chambre sociale ayant décidé qu'une cour d'appel, après avoir relevé que la société faisait partie d'un groupe présent dans plusieurs pays

d'Europe, a fait ressortir que la société employeur n'invoquait que ses propres difficultés pour justifier le licenciement de la salariée, de sorte que, les difficultés économiques s'appréciant au regard du secteur d'activité du groupe au sein duquel se situe l'entreprise qui a licencié, elle a pu en déduire, en l'absence d'informations sur la situation comptable et l'organisation du groupe, que la réalité des difficultés économiques n'était pas établie (*Cass. soc.*, 19 mars 2002, n° 00-40.324).

En d'autres termes, en cas de contestation, il appartient à l'employeur qui a procédé au licenciement de fournir au juge les éléments lui permettant de connaître l'organisation du groupe et notamment ses secteurs d'activité ; à défaut, en application de la règle selon laquelle le doute profite au salarié, l'impossibilité dans laquelle se trouve le juge de vérifier, au niveau pertinent, l'existence de la cause économique invoquée lui impose de décider que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Il résulte de l'article L. 321-1, alinéa 3, du Code du travail, dans sa rédaction, applicable en l'espèce, issue de la loi du 17 janvier 2002, que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé dans un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou d'un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord du salarié, dans un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans l'entreprise ou le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, les offres de reclassement proposées au salarié devant être écrites et précises.

► Le périmètre du reclassement

On sait que ce texte est interprété par la jurisprudence, lorsque l'entreprise qui emploie le salarié concerné par le licenciement, comme faisant obligation à l'employeur de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement au sein du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel³, même si certaines de ces entreprises sont situées à l'étranger, à moins que l'employeur ne démontre que la législation applicable localement aux salariés ne permet pas le reclassement (*Cass. soc.*, 4 déc. 2007, n° 05-46.073, en cours de publication au Bulletin).

L'employeur peut-il cependant réduire sa recherche des possibilités de reclasse-

ment en se fondant sur l'indication préalablement donnée par le salarié selon laquelle il n'envisageait pas une affectation dans un poste situé au-delà d'une certaine distance ?

► Le questionnaire de mobilité

Dès lors que l'employeur est tenu de faire, par écrit, des propositions de reclassement précises et individualisées, ce dont il résulte que le salarié ne peut avoir une connaissance exacte des possibilités de reclassement qui s'offrent à lui avant que l'employeur ne lui ait soumis ces propositions, il semble qu'il faille en déduire que l'employeur ne saurait se prévaloir de prises de position antérieures du salarié laissant supposer un refus de sa part pour se dispenser de rechercher les emplois disponibles en rapport avec les capacités de l'intéressé et, s'il en existe, de lui faire des propositions de reclassement.

C'est en tout cas en ce sens qu'est fixée la jurisprudence. C'est ainsi qu'il a été décidé que le refus de principe, exprimé par le salarié, avant toute proposition de reclassement, d'accepter une modification de son lieu de travail, ne dispensait pas l'employeur de son obligation légale de reclassement (*Cass. soc.*, 11 juill. 2001, n° 98-46.392), ou, dans le cas de salariés qui avaient refusé, pour des raisons personnelles ou familiales, des propositions de reclassement en France et auxquels l'employeur n'avait de ce fait pas jugé utile de leur d'offrir d'autres postes disponibles à l'étranger, que l'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser (*Cass. soc.*, 24 juin 2008, n° 06-45.870 et a., en cours de publication au Bulletin).

En l'espèce, la cour d'appel a relevé que, préalablement à sa recherche des possibilités de reclassement, la société Bosni avait soumis à chaque salarié un questionnaire envisageant quatre limites géographiques au reclassement : 50 km autour de la Charité-sur-Loire, le département de la Nièvre, les départements limitrophes de la Nièvre et la France entière, que la salariée l'avait remplie en cochant la rubrique « départements limitrophes » et en précisant « le Cher uniquement », que la société Bosni a transmis à une partie seulement des sociétés du groupe Wolseley les candidatures des salariés concernés par le licenciement en joignant à celles-ci leurs réponses au questionnaire de mobilité, ce dont elle a déduit, après avoir constaté que Mme B. disposait d'une « expérience polyvalente garantissant sa permutableté », que l'employeur n'avait pas, dans le cas de cette salariée, exécuté loyalement son obligation de reclassement. ■

3. *Cass. soc.*, 24 juin 2008, n° 06-45.871 et a., en cours de publication au Bulletin, reprenant la solution dégagée sous l'empire de la rédaction antérieure de l'article L. 321-1 du Code du travail par *Cass. soc.* 5 avr. 1995, n° 93-42.690 et n° 93-43.866, *Bull. civ. V*, n° 123, deux arrêts.

Extraits de l'arrêt

[...] Sur le premier moyen

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements de Mme M. et de MM. B., C., H., L. et N. était sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à leur verser diverses sommes, alors, selon le moyen, que le secteur d'activité du groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché ; que l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ; qu'en déclarant que la société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques qu'elle a prononcés parce qu'elle n'a pas fourni d'informations permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales aux États-Unis et en Angleterre et que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la cour d'appel qui a rattaché le secteur d'activité autonome du sciage de bois de la société Bosni qui était limité au territoire français au secteur d'activité de négoce de bois et matériaux de construction d'autres sociétés du groupe Wolseley a violé l'article L. 321-1 du Code du travail [devenu L. 1233-3 et s.] ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société Bosni, a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme D. est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme D. avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention « Cher uniquement » (département du Cher) que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail [devenus L. 1222-1 et L. 1233-3 et s.] ;

2°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme D. n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail [devenus L. 1222-1 et L. 1233-3 et s.], ensemble l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ;

3°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme D. n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que s'il justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emploi interne, la liste et la description des emplois ainsi offerts ne sont pas portées à la connaissance de la cour d'appel qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme D., la cour d'appel qui n'a pas recherché si d'autres sociétés du groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a derechef privé de base légale sa décision au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail [devenus L. 1222-1 et L. 1233-3 et s.], ensemble l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ;

Mais attendu que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement à exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

[...]

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

► Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-42.381 P+B+R

L'agenda

du 23 mars au 29 avril 2009

ÉVÉNEMENTS

Lundi 23 mars Salariés étrangers

L'Institut de recherche en droit des affaires de l'Université Paris 13 et la Commission ouverte de droit social du barreau de Paris organisent un colloque sur l'emploi de salariés étrangers en France, sous la présidence de Danièle Lochak, Professeur émérite à l'Université Paris Ouest -

Nanterre La Défense.

► Paris, Maison du barreau
irda@univ-paris13.fr

Jeudi 26 mars Licenciement économique

Comment gérer les effectifs en période de crise ? Quelle est la palette des instruments que l'entreprise peut mobiliser ? Pour répondre à toutes les questions juridiques et pratiques, les Rencontres Liaisons sociales

vous proposent de confronter les analyses de professeurs de droit et d'avocats avec les points de vue et l'expérience de DRH et de consultants.

► Paris, The Westin
liaisonsformation@liaisons-sociales.com
www.wk-rh.fr, Formation

Mercredi 29 avril Génération Y

La conférence « Génération Y et Ressources humaines »

organisée par le Master 2 « Développement des Ressources Humaines » de l'Université de Paris I-Sorbonne dirigé par les Professeurs Ray et d'Arcimoles, qui devait se tenir le 12 mars a été reportée au 29 avril. La conférence aura lieu aux mêmes heures (18h30 - 20h).

► Paris, La Sorbonne
colloque@sorbonnerh.com
www.sorbonne-rh.com